新型智库领军人才的队伍建设问题及建议

夏宇[1]　马岩[1]　沈进建[2]

[1]新华社瞭望智库 北京 100077;[2]中国社会科学院中国社会科学评价中心 北京 100732

摘要：[**目的/意义**]领军人才是智库的灵魂，加强领军人才的队伍建设对中国特色新型智库建设的意义重大。[**方法/过程**]文章通归纳、总结和分析新型智库建设中领军人才队伍建设中存在的问题，梳理新型智库领军人才队伍建设的经验，提出加强领军人才队伍建设的建议。[**结果/结论**]文章认为，领军人才的队伍建设应从建立选拔和吸引领军人才的机制入手，加大有利于领军人才队伍建设的激励机制，内部治理，评价机制和投入机制的改革和创新。

关键词：领军人才;队伍建设;激励机制;新型智库;智库建设

分类号：C932　C964

DOI：

1 智库建设主要问题与人才关系探析

习近平总书记在《重点建一批有较大影响和国际影响力的高端智库》的讲话中，曾经指出中国智库“跟不上”和“不适应”的问题。他说：“随着形势的发展，智库建设跟不上、不适应的问题越来越突出，尤其缺乏有较大影响力和国际知名度的高质量智库。”[1]

近年来，随着国内改革的深入和国际金融危机的加深，多重矛盾缠绕，问题复杂多变，智库“跟不上”和“不适应”的问题凸显。

“跟不上”的问题主要表现在智库的研究滞后于问题出现，滞后于矛盾的激化，滞后于形势的发展。具体表现在两方面：第一，把握不住事态的脉搏。现今的智库成果，缺乏长期的跟踪研究、扎实的基础研究，成果跟进不及时，难以体现超前性、近期预测性、前瞻性。第二，抓不住问题的要害。智库研究滞后于政策，或跟在政策后面转，解读政策的多，提出对策的少，学术性的论述多，可操作的建议少，文献整理的多，实地调研的少，跟不上国内改革和国外动荡的形势变化，提不出针锋相对的解决办法，拿不出有分量，有依据，有理论，有对策，有评判，有分析，有前瞻的成果和可操作的对策建议。

“不适应”的问题在智库中也十分普遍。由于智库长期习惯于做学术研究，擅长图书馆搜集资料、做定性和定量分析，在田野调查，实地调查方面能力不足，发现现实问题的意识比较薄弱，囿于理论而罔顾现实。在新型智库的建设过程中，

很多研究人员不适应新型智库的问题研究方式，不了解政策，不习惯对策研究，不善于发现问题。有人在研究中找不到方向，还有人把学术研究与对策研究独立起来，认为对策研究没有价值，没有水平，学术研究才有价值，有水平，才科学。他们不愿意做对策研究、写对策建议，更愿意搞学术研究、写学术论文，不了解领导的意图、国家的情势、问题的轻重，不适应决策节奏，以自我为中心，自娱自乐，缺乏问题研究、决策咨询、参政议政的能力素质。

总书记所讲的智库跟不上和不适应的问题有多方原因，其中一个主要原因是目前中国智库还缺乏能跟得上、适应得了形势变化的，有国际影响力的领军人才。

由于各种原因和条件的限制，智库研究团队中，擅于现实问题研究的人才储备一直比较薄弱，尤其是在领军人才中，知名大家多是国学家、哲学家、史学家、文学家等，少有马克思主义理论家，经济学家，社会学家，政治学家，法学家等。目前的团队，可以为智库提供百年预见、长期谋划，但要做好针对当下复杂形势的问题对策及短平快的预测，智库还需要有能解决现实问题的领军人才，这样才能扭转“跟不上”和“不适应”的被动局面。

在特色新型智库的建设中，新型智库的领军人才是提升智库国际知名度和影响力的主要动力，是高端智库持续发展的坚实基础。半个多世纪前，毛泽东同志在《唯心历史观的破产》一文中指出：“世间一切最宝贵的是人，只要有了人，什么人间奇迹都可以创造出来。”同理，智库如果有了一批知名的学术领军人才，则能更好地解决“跟不上”和“不适应”的问题，更好地提高智库的国际知名度和影响力。领军人才是智库中最宝贵的财富，有了领军人才才能适应形式的变化，引领世界的思想潮流。在特色新型智库和高端智库的建设中，重视和加强领军人才队伍的培养和建设，这是关系到中国智库能否生存和发展的根本问题。

因此，新型智库的建设，首先要注重解决新引人才的问题，凝聚人才的问题，选好首席专家，建设好研究团队，形成开放、竞争、流动的人才机制[2]，造就一支智库领军人才的队伍，造就一批能够把握政治方向，引领社会发展，有马克思主义理论扎实功底的思想家理论家，造就一批学贯中西、博古通今的高端学术人才，造就一批脚踏实地，了解和把脉党情、国情、军情、社情、民情、世情，具有前瞻分析能力的大家，造就一批具有国际视野，能够国际直接对话的国际英才。

2 问题导向研究急需 7 类领军人才

当前中国智库建设的进程中，能够达到新型智库要求的领军人才明显不足。随着中国智库特设新型智库建设的深入，智库在国内外的知名度逐步提升，对党和国家、对公众的影响力逐渐显现。目前，智库在政治决策中的地位已有明显提升，逐步被纳入党中央和国家重大决策的咨询体系，成为国家发展的智力支撑，在此形势下，问题导向研究成为新型智库研究的首要任务，智库急需寻找 7 类领

军人才。

2.1 急需熟知国情的领军人才

中国改革已进入深水区，面对的都是难啃下来的硬骨头，问题更为复杂多变，亟待解决的现实问题越来越多。但是，在过去很长一段时间，由于中国对世界缺乏了解，急需一批了解西方理论的人才，因此智库的人才遴选标准中，对西方理论、学位更为偏重，长久忽略对熟悉中国国情，真懂、真信马克思主义的本土理论家的筛选。一些领军人才了解国外情况，不懂本国国情，对西方理论熟知，对中国社会陌生，对马克主义理论更加陌生甚至抵触，在研究问题中找不到点，找不到问题的本质，提不出可操作的理论创新。“跟不上”和“不适应”的问题特别突出。

因此，在新型智库的建设中，急需具备本土实践经验，熟知中国国情世情党情社情民情舆情，了解党和国家的大政方针，具有马克思主义基本理论的扎实功底，同时能够借鉴西方经济学、社会学、人类学、政治学理论，带领团队深入调查，联系实际，运用马克主义的理论指导，发现社会和经济的深层次问题，提出前瞻性理论和可操作对策建议的的领军人才。

目前，中国第一家媒体型智库瞭望智库在这一方面有较好的成就，或有借鉴意义。瞭望智库成立于 2015 年，利用新华社内外智力资源，连接全球主要智库，服务中央决策和新华社调查研究，以公共政策研究团队及系列政策研究委员会为研究基础，致力于发挥咨政建言、理论创新、舆论引导、社会服务、公共外交等功能，在社会上形成广泛的知名度和影响力。在其领军人物的带领下，全年召开的内部闭门会、研讨会及公开论坛近百场，如发起成立中国特色小镇培育发展联盟；召开中国特色小镇发展研讨会；举办中国宏观经济形势分析闭门研讨会；举办“新能源汽车政策与市场”闭门会；中国汽车“燃料电池专项”和“自动驾驶技术政策推进”闭门研讨会等等，这些活动无一不立足国情，旨在发现和解决社会和经济的深层次问题，提出可操作的对策建议。其近百篇内部报告和调研材料更是被中办调研室、中办秘书局、国办采用。

2.2 急需能够创新的领军人才

中国特色新型智库建设刚刚起步，智库转型仅仅露出端倪，一些研究人员面对新的问题，新型知识、研究方法、思维方式的更新滞后，鲜有知识尤其是中国特色理论知识的创新。过去一谈到知识创新，首先是西方引进的知识和方法，但随着中国问题的日益本土化，中西方碰撞的交融化，在理论创新上，必须突出中国自信，强调中国特色，而且这种自信和特色必须来自于对中国国情的深入了解、身体力行，同时借鉴西方的经验和教训，去粗取精、去伪存真，这样的理论和知识创新，才能能有助于提出可操作的对策建议，啃下改革的“硬骨头”。

因此，中国智库急需有中国特色的新的创新型领军人才，需要一大批有中国理论特色，道路自信的，具备新观念、新思维、新方法、新知识的领军人才。

2.3 急需具有团队建设能力的领军人才

问题研究不同于学术研究，现实问题往往比学术问题更加复杂，会牵涉到国内社会的方方面面，也涉及国外国际关系。问题研究往往需要有多层面，多角度的思考，需要各学科专业建议的收集，既要有理论分析，也要有实证调查，既要有统计计量，也要有定性评判。这就需要有一个牵头人，来组织不同学科的人员进行团队研究，这样的团队领导者不仅需要具备过人的专长，还需要具备团队精神，有远见力和包容心，有人格魅力。

例如查塔姆社的研究室主任 Rob Bailey，本身精通气候变化、粮食安全、生物能源等领域问题，同时拥有丰富的研究及团队合作经验。Rob Bailey 自 2011 年起担任能源、环境和资源部门高级研究员，2014 年成为主任。在此之前，他于英国乐施会负责粮食安全、贸易、农业、气候变化相关政策研究。多次获得奖项[3]。

目前，智库中单兵作战现象尚为突出，亟需具有团队建设能力的领军人才，以联合不同学科、不同领域的学者，形成协同攻关的学术合力，发挥新型团队系统攻坚的优势。

2.4 急需有问题意识的领军人才

加强建设中国特色新型智库的意见中特别强调，新型智库的研究要有问题意识，研究要以问题为导向，针对问题对症下药，开方治病。这既是传统智库与新型智库的区别，也是新型智库未来研究的根本性方向。长期以来，传统智库的研究内容具有碎片化、随意化、重复化、文本化和教条化的倾向，针对性不强、“管用”性不够的问题比较突出[4]，一些学者的研究脱离实际问题，照本宣科，把写论文，评职称作为第一要务，无视社会问题的重要性和紧迫性，把写论文作为学术研究的最终目的，偏离了智库问题研究的主攻方向，忽略了学术研究与现实问题研究的相互结合。在这种状态下，有些智库人浮于事，研究没有针对性，成果不能解决实际问题。

智库急需要有能够针对问题研究的领军人才，他们能够善于预见问题，发现问题，应对问题，解决问题，防范问题，运用知识、理论来研究现实问题。

2.5 急需旋转门式领军人才

智库不缺少研究人员，但却十分缺少有旋转门经验的领军人才。旋转门式领军人才是那些即能够扎实做研究，又能够在政府的重要岗位担任重要职能的领军人才。他们既可以认认真真做研究，又能够通过旋转门，把知识转化为决策，甚

至能够有办法执行和落实政策，并受到有关部门的提拔重用。他们既有有扎实的科研能力，又有丰富的从政经验。

但是由于中国智库的建制行政化，绝大多数智库的研究人员是大学刚刚毕业的学生，近年来限制只能聘用博士生、研究生等高学历的毕业生，有工作经验的人员要想进智库，只能放在体制外，兼职或编外，这种体制阻碍了智库招聘有旋转门从政经验的人才到智库担任领军人才。

美国兰德公司是国际一流智库，非常重视旋转门式人才的培养。兰德经常派研究人员到政府部门接受锻炼，高级研究人员也经常出席政府活动，甚至担任政府部门要职（ 如前国防部长拉姆斯菲尔德)。由于国情原因，我们不可能照搬西方旋转门机制人员轮回做法，但可立足现有条件，进行人员的单向旋转，可提供相应优惠政策引进高层退休决策人员进智库，或将智库高端研究人员 “送” 入决策部门中去[5]。

随着新型智库逐步成为政府决策咨询的重要组成部分，智库越来越多地参与到政府的决策进程中，参政议政的活动越来越多。因此，智库急需在从政方面有过经历和丰富经验的旋转门人才，需要招聘和培养有政府经验的领军人才，以积累丰富的人脉资源，便于智库更好地了解决策需求，达到影响决策的目的。

2.6 急需学贯中西、博古通今的领军人才

智库研究向问题研究的转变，也逼迫智库要启用那些学贯中西、博古通今的，具有国际视野的大学问家。

世界金融危机给世界带来了灾难，也给中国的崛起带来了生机。经过改革开放，几代中国人的努力奋斗下，中国已经从一个被围追堵截的第三世界国家，崛起为世界第二大经济大国，站到了世界舞台的中央，成为拉动世界的火车头。

但是，由于历史上闭关锁国，改革开放时间尚短，一方面，中国还没有全方位地融入世界共同体，参加国际组织人数不多，参与国际规则制定的影响力不大。在重大国际事务中，智库无能为力。这次南海仲裁案，即凸显了智库在国际法领域的人才缺陷。智库在国际组织中，在国际社会中，在国际规则的制定中还没有取得应有的一席之地。另一方面，中国对外宣传和文化传播刚刚起步，，在国际上的知名度不高，文化渗透力不强，很多国家对中国并不了解、不信任，在西方舆论的主导下，污化中国的声音甚嚣尘上，中国在国际舞台上还需要有出色的表现，要在国际平台上讲好中国故事。

在当前风云变幻的全球经济互联互动的大时代，中国新型智库要想与国外智库对话，提高国际知名度和国际影响力，必须要有良好的研究能力，扎实的学术功底，出色的研究成果，急需具有国际视野，学贯中西、博古通今的领军人才。他们有丰富的国外学习、生活、研究经历，熟悉本国国情、社情、世情，也熟悉

国外国情，既能立足于本国，有中国思想、中国智慧，又能放眼于世界，具有较高深的学术视野和国际视野，有良好的语言表达能力，有能力在国际交流中直接对话。特别是随着中国改革的深入，在做长远的规划时，能够兼顾中国传统文化，兼顾历史传承，发扬中国特色社会主义制度的优势。目前智库急需发现、培养这类领军人才，让他们尽快脱颖而出，引导舆论，指点迷津，引领社会思潮。

2.7 急需少数民族研究的领军人才

治国先治边。中国是多民族的国家，只有民族繁荣，国家才能繁荣，边疆稳定，国家才能稳定，这是中国的特色。因此，智库需要有民族研究的领军人才，专职研究边疆民族问题，反恐问题，维稳戍边问题。

中国有着数万公里的陆疆和海疆，边疆研究大有可为。“近年来中国边疆地区出现一系列新情况、新问题、新变化，边疆的安全、稳定、发展面临日益多元复杂的威胁和挑战，边疆的现实给学术界不断提出亟待解决的新课题。[6]”这也对智库少数民族研究的研究人员提出更高的要求。

中国个别智库已意识到这类领军人物的重要性。《中国边疆研究的文献计量分析》一文利用中文社会科学引文索引(CSSCI)数据库，对中国边疆研究的论文，从年产文量、来源期刊、基金资助、作者队伍、高产作者、研究机构、研究热点、经典文献等方面进行统计分析，得出在该领域“周平、马大正等先生的学术影响较大”[7]的结论。2016 年 6 月 25 日，由国观智库主办的边疆研究院成立大会暨首届边疆论坛在北京新疆大厦举行，此次论坛意在通过民间智库的新型形式集聚全国各界的智力资源，为边疆地区的稳定和发展提供智力支持。国观智库边疆研究院正是由著名的边疆研究领军人物马大正先生担纲任院长。

中国个别民间智库显然已经意识到民族研究领军人才的重要性和必要性，但从全国智库民族研究的现状来看，这种意识和现实需要尚有较大差距。

党和国家对边疆高度重视，从维护国家安全和领土完整、促进边疆长治久安和跨越式发展的战略高度，对边疆研究提出新要求，这也是是对智库少数民族研究的领军人才提出了迫切需求。

3 建立领军人才队伍的突出问题

领军人才队伍建设也是一项复杂的系统工程，既涉及到人事制度的改革，也涉及到科研队伍的建设。由于种种原因，长期以来领军人才的队伍建设得不到重视，遗留下很多问题，突出现在为以下两个方面：

3.1 缺乏选拔领军人才的评价机制

领军人才的评价体系是领军人才队伍建设的激励机制，是筛选领军人才，优胜劣汰的红杠杠，把握得好，可以起到发现人才、凝聚人才、造就人才、激励人才、监督人才的正能量。设计不好，就会适得其反，涣散人才，激化矛盾，起到副作用。

目前中国智库的领军人才的评价体系还在摸索之中，在实践中，有些评价体系的目的不明确，没有想清楚要达到哪些目标。有些评价体系的内容不够科学、系统、综合、全面，有些方面没有照顾到，比如横向课题研究、交办课题研究等没有列入评价体系；有些评价体系的标准过高过严，甚至苛刻，比如每年要完成多少字数，多少文章，拿到多少奖项等，而有些标准过于宽松，没有级差，大锅饭，起不到激励和督促的作用；有些评价体系行政导向突出，以行政标准作为科研标准，造成外行评价内行的局面，出现科研行政化的“新模式”；还有些评价体系存在量化不精确，不专业等等现象。这些不良的评价体系，极大地损害了领军人才的积极性，有不如没有。

3.2 缺乏聘用国外领军人才的吸引机制

中国智库在吸收国外领军人才方面，与国外智库相比，存在很大的差距。从对美国 10 家智库的调查中对比发现，美国智库吸收和聘用国外领军人才的比例非常高。全球第一智库布鲁金斯学会聘用的国外领军人才大约占了所聘人员总数的三分之一，在中国分部聘用的领军人才，一水的中国大学教授，只有一个美籍人作为布鲁金斯学会与中国合作项目的负责人。2014 年 3 月 3 日，华裔学者李成上任成为美国布鲁金斯学会约翰-桑顿中国中心主任。李成成长于文化大革命时期的上海，1985 年赴美留学，在加州大学伯克利分校获得亚洲研究专业硕士学位，后于普林斯顿大学获得政治学博士学位。1993 年到 1995 年，李成作为美国当代世界事务研究所的研究员前往中国实地调研基层的发展变化。根据这段经历，李成于 1997 年出版了《重新认知中国：改革的动力与困境》一书，并大获好评。李成长期致力于中国政治研究，代际研究、技术发展研究，对中国了解十分深刻[8]。其它智库，卡内基和平基金会也在中国聘用了中国员工担任主要研究职务。加图研究所在对俄和对华研究项目上聘用的人员都是来自所研究对象国的领军人才，并在国外设立研究小组。

聘用外籍领军人才，可以获得语言、文化、种族、亲情方面的优势，外籍研究人员对所研究的国家更加关注，对所研究的国情更加了解，在研究上可以进行长期的跟踪研究，也可以进行实时研究、及时对话，在获取信息和情报方面占有一定的优势，在领军的岗位上，外籍人才更加称职。

相比之下，中国在使用国外领军人才方面还很落后，既没有研究别国的外籍领军人才，也没有多少在研究在对象国长期生活、工作、学习的经历的本土领军人才，更没有多少研究对象国的朋友圈、亲友圈。在对话交流中，还不能直接对话，交流思想。这个问题的存在，有历史原因，即中国长期以来是一个封闭的大

国，也有现实原因，即目前中国吸引国际人才的机制还不够健全，国家的物质条件和精神条件还不够强大，对国外高端人才的吸引力还没有充分释放出来，另外，也有用人智库的观念问题，不愿意使用，也不敢使用引进的人才。

要吸引国外领军人才，应建立一套行之有效的激励、培养和监督机制，以及配套的生活待遇。有些地方出现了“引进来，留不住，留得住，呆不长”的候鸟模式。有些地方则出现了由于国外引进人才与国内引进人才待遇不公平，导致领军人才的积极性降低的现象。这都是需要权衡的问题。

4 建立领军人才队伍的保障机制

领军人才是智库的发展动力，是智库的灵魂。应注意领军人才的队伍建设，发现、选拔一大批符合中国特色新型智库发展的新型领军人才。中国特色新型智库建设必须要十分重视领军人才队伍建设的重要的问题，需要进行认真研究和大胆探索。建立一套符合中国国情的制度保障机制，有助于发现领军人才、凝聚人才、培养人才、造就人才。

4.1 建立培养和引进领军人才的激励机制

建立一套科学、有效、公平、实用的人才激励机制是吸引和培养领军人才的关键。长期以来，中国智库和各大学都推行了一套人才引进的机制，并制定了政策和措施，在吸引人才和培养领军人才方面取得了一定经验，比如为招聘一批有博士学位，有突出研究成果的科研人员，给予租房和住房补贴，子女上学的关照，这种做法，对智库领军人才的吸引和培养起到了一定的促进作用。但从近几年的运行来看，这种做法，大多是延续了中国传统的福利，缺乏对领军人才在事业创新上的激励。

应当建立一套奖惩激励机制，根据领军人才的任务完成情况，和研究成果的质量，实行精神和物质上的奖励，尤其是要注重对优秀事迹的宣传报道，以提升他们在社会和科研领域的知名度。

4.2 建立开放流动的领军人才竞聘机制

随着新型智库去行政化的建设，智库更需要建立一套开放的筛选和聘用领军人才的机制，让领军人才流动起来。

这套机制应该以问题为导向，根据具体问题，在全球范围选拔聘请领军人才，组建研究团队。要去掉行政化，取消领军人才的行政岗位的设置，取消智库的行政编制，使团队建设不再受到行政编制的限制，不再受到行政化的管理，根据具体课题来聘用领军人才，通过岗位竞争来选拔领军人才。

国外智库的人才选拔机制是开放竞争的，一般采用公开招聘的方式吸纳贤才，人才选拔的渠道是：一些名牌大学刚毕业的博士、硕士研究生；大学的知名学者和专家；企业界的精英；政府卸任的官员；其他著名的智库人才。开放的人才竞聘机制使得智库多样性得到了保证，兰德公司有 1,600 多名员工，其中研究人员约 950 人，其员工来自 45 个不同的国家和地区，有着不同的种族、性别、研究领域、政治背景、思想观念。这种多样性增强了兰德研究的客观性和创造性，另外，多样性也是兰德成为综合性战略研究智库的重要保证[9]。

4.3 建立有效的内部治理机制

智库应建立理事会、学术委员会制度，取消行政化的管理。决议上，学术研究的事由学术委员会审议，重大的科研选题、人事安排、工作进度由理事会决定；工作上，为领军人才配备研究助手，负责处理非研究的有关事务；管理上，取消行政化的管理体制，课题的研究选题、成果的形式，研究的团队，不再搞行政安排，行政人员不得干预科研，收取管理经费。对领军人才进行业绩考核，但不再搞职称评定，实行以聘代评。

瞭望智库在建立委员会方面有一定实践和探索。瞭望智库经验显示，智库应当有自己的研究团队，但是维持一个很小的内核比较合理。更为重要的是进行研究资源整合，建立专家委员会，自身研究团队对专家的识别能力尤其重要。例如，首先能够识别出来什么是好的研究，尤其当专家委员会发展到 200 人、2000 人，再用互联网思维做到 2 万人的规模，再来思考和解决“怎么来识别专家的优势是什么”“对我的价值是什么”“怎么把他的东西转化成智库产品”等一系列问题[10]。

4.4 建立优胜劣汰的督查机制

长期以来智库的研究基本上是自由选题，自行研究，凭兴趣做研究的现象十分普遍。在学术评价上虽然也引进了评委会，但只评优，不评劣，对大多数研究人员来说，研究做好和做不好一个样，成果质量高和质量低一个样。另外，智库的研究时间自由度很大，本意是为研究提供宽松的研究环境，但也有个别研究员长期混日子，到外边揽活的现象时有发生，在这种体制下，很难产生有影响的领军人才。

在新型智库的建设中，应建立领军人才的优胜劣汰的督查机制，对任务完成好的领军人才给予奖励，对不能完成的课题任务的领军人人才也要有所约束，甚至淘汰。智库应探索建立一套优胜劣汰的科学、公正的考核评价机制，通过对领军人才的成果量化，述职考核，进行公正、科学的评价，调动领军人才的科研积极性。

4.5 建立可持续的经费投放机制

应建立一套相对稳定的，可持续的经费投放机制，要把领军人才的科研项目作为一项系统工程来抓，不能三天打鱼两天晒网，科研及经费要做好预算，保证领军人才能够拥有充足的科研经费长期和稳定的使用，保证科研经费分期分批，与科研进度同步投放，同步到位，消除大项目领军人才的后顾之忧，避免重大科研项目面临没米下锅的被动局面。

领军人才是智库建设的主力军，国家的精英栋梁，领军人才的队伍建设更是一项系统工程、综合工程，需要有关各方共度重视，相互配合，统筹安排，逐步推进，加快落实。领军人才的队伍建设也需要各级领导常抓不懈，把它作为智库建设中的一项重大任务来抓，来管、来落实。

参考文献

[1]习近平.重点建一批有较大影响和国际影响力的高端智库[EB/OL]. [2017-05-09].http://ex.cssn.cn/jsx/jsx_jstt/201410/t20141028_1378119.shtml.

[2]刘云山:积极推进中国特色新型智库建设[EB/OL]. [2017-05-09].http://news.xinhuanet.com/politics/2015-12/02/c_1117334640.htm.

[3]Chatham House[EB/OL].[2017-05-09].https://www.chathamhouse.org/expert/rob-bailey?page=1.

[4]王伟光.加强中国特色新型智库建设 哲学社会科学研究大有可为——在第九届中国社会科学前沿论坛上的讲话[N].中国社会科学报,2015-9-16(004).

[5]汤珊红,秦利,王朝飞等.兰德做法对发展为一流智库的启示[J].理论与探索，2014,37(9):30-34.

[6]王伟光.建设国内领先、国际知名的边疆研究新型高端智库——在中国边疆智库合作发展座谈会上的讲话[J].中国边疆史地研究.2015,25(2):1-3.

[7]朱尖， 苗威.中国边疆研究的文献计量分析[J].云南师范大学学报(哲学社会科学版).2015,47(1)： 15-24.

[8]Brookings[EB/OL].[2017-05-09].https://www.brookings.edu/experts/cheng-li/.

[9]安淑新.国外智库管理运行机制及对我国的启示[J].当代经济管理,2011,33(5)：88-92.

[10]甘恬.瞭望智库:“媒体型智库”的成长逻辑[J].传媒评论,2015(11):20-23.

Challenges and Suggestions of the Leading Talents Construction in New-typed Thinktanks

Xia Yu　Ma Yan　Shen Jinjian

Liaowang Institution, Xinhua News Agency, Beijing 100077, China

Abstract: [Purpose/significance] Academic leaders play an important role under the construction of Chinese characteristic and new-typed think-tank. **[Method/process]** The paper analyses the current problems in attracting the leading talents to the think-tank and succeed and failed experiences in this aspect. **[Result/conclusion]** The paper suggests that an excitation, effective management system should be established in the new-typed think-tank to guaranty those leading talents academic innovation with their teams.

KeyWords： Leading Talents, Talent Construction, Incentive Mechanism, New-typed Thinktanks, Think-tank Construction